



## 地域・社会連携と大学教員エートスの多様化および その変容に関する実証的研究

著者	稲永 由紀
発行年	2010
その他のタイトル	Diversification and Change of the ethos of academic staff as 'academia' related to strengthen relationship between universities and its (regional)
URL	<a href="http://hdl.handle.net/2241/107752">http://hdl.handle.net/2241/107752</a>

平成22年5月30日現在

研究種目：若手研究（B）  
 研究期間：2008～2009  
 課題番号：20730528  
 研究課題名（和文） 地域・社会連携と大学教員エートスの多様化およびその変容に関する実証的研究  
 研究課題名（英文） Diversification and Change of the ethos of academic staff as ‘academia’ -related to strengthen relationship between universities and its (regional) communities  
 研究代表者  
 稲永 由紀（INENAGA YUKI）  
 筑波大学・大学院ビジネス科学研究科・講師  
 研究者番号：80315027

研究成果の概要（和文）：本研究課題では、大学と地域・社会との連携・交流の構造と大学の地域的機能の実証的解明の一つとして、我が国で2000年代以降に進んだ大学と地域・社会連携強化に関わる各種施策とそれらへの（各機関の）対応との関係で、大学側でそれを牽引する中心的なアクターである大学教員の経歴と大学教員としてのエートス（特に大学教授職や学術をめぐる考え方・態度）の多様化と、2000年代前後でのその変容について、大学教授職研究を中心とした関連先行研究の整理および大学教員を対象とした調査データ分析から明らかにした。

研究成果の概要（英文）：In Japan, after the 2000s, government has encouraged higher education institutions to strengthen their relationship with its (regional) communities through various policies and they have responded to it organizationally including the recruitment of people who has rich practical experiences from outside as an academic staff. This research, therefore, focused on academic staffs in universities who play a central role in such a relationship at the side of university, and diversification and change of their careers and ethos are examined through the literature review mainly related to the study of academic profession and the analysis of survey datasets targeted to academic staffs in universities. This is a part of the study on the structure of the relation with higher education institutions and its (regional) communities and on the regional function of university.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合 計
2008年度	2,500,000	750,000	3,250,000
2009年度	900,000	270,000	1,170,000
年度			
年度			
年度			
総 計	3,400,000	1,020,000	4,420,000

研究分野：教育社会学、高等教育論

科研費の分科・細目：教育学・教育社会学

キーワード：高等教育、大学、大学教員、エートス、地域・社会連携、地域・社会貢献、アカデミア

## 1. 研究開始当初の背景

我が国において、現在の急速な高等教育改革は、一連の行財政改革の流れとともに、特に2000年代前後から、地域・社会連携、産学連携、知的財産本部事業に、教育GP事業における地域連携プログラムの強調といった、地域・社会連携の強化に関わる数多くの施策が打ち出されてきた。それに対応すべく、大学はここ10年程、組織的に地域・社会との連携を強めている。地域連携あるいは社会連携対応のセンター・組織の開設をはじめ、学術研究以外の現場実務経験を持つ教員の積極的な雇用、教育研究以外のミッションを持つ実務型センター・組織の設置といったものが、その代表的な動きとしてあげられる。

こうした地域・社会連携強化の急速な展開と共に、学術研究経験を持たないまま大学教員として採用される者（典型的には、いわゆる専門職大学院における実務家教員を含め、現場の第一線で実務家として一定の実務的業績を評価されて採用された大学教員）や、大学教員という職位を与えられながら実際には教育研究タスクを免除され実務的業務に専念する者（例えば、地域・社会連携推進業務担当、産学連携コーディネーター、大学評価担当、大学教育改善担当、就職担当、インターンシップ担当、など）が増えるなど、大学教員の経歴そのものも、相当に多様になってきていると考えられる。

そうした大学教員経歴の多様化は、専門分野による志向性の違いと共に、大学教員エートスの多様化を含意する。大学とは何か、大学教員としてあるべき行為様式やあるべき態度とは何か、アカデミアとは何かといった理念に関する考え方が多様になるということは、学術academicへの価値認識を含め、大学教員集団そのものが大学教員として共通のエートスを持ちうる状態にあるのかですら、コンセンサスが成立するかどうか自明ではなくなったことを意味するからである。

地域・社会連携と関連する形で大学教員を取り扱った先行研究は少ない。そのうち、研究代表者も関わった「(国立)大学と地域社会との交流に関する総合的研究」(H9～H11年度科研基盤A、研

究代表者：天野郁夫)で実施した教員調査では、大学教員の志向性が地域交流展開の方向性を規定する力を持っていることを明らかにしてきたが(稲永・村澤・吉本(2000)「地域的機能からみた国立大学と大学人」高等教育研究、第3集)、調査時期(1997年)を考えれば、大学教員がアカデミア(academia)のエートスを共有しながら機能分担を模索する、という前提そのものも崩れかけてきている可能性がある。

そこで、大学と地域・社会との連携・交流の構造の解明にあたって、日本でも蓄積のある大学教授職研究をはじめとした関連領域での研究成果を統合しながら、特にここ10年来の地域・社会との連携強化の中での大学教員のエートスの多様化とその変容について解明することにした。

## 2. 研究の目的

本申請課題は、大学と地域・社会との連携・交流の構造と大学の地域的機能を解明するにあたって、大学側でそれを牽引する中心的なアクターである大学教員に焦点を当て、そのエートス(ethos:人間の倫理的生活態度)の多様性と変容について検証することを目的とする。つまり、大学教員エートスと地域・社会連携との相互影響過程の実証的解明が、基本的課題である。

## 3. 研究の方法

まず、大学および大学教員のエートスに関わる先行文献研究を実施した。具体的には、大学教員および大学教授職の研究、学術(academic)およびアカデミア(academia)については豊富な研究蓄積があるため、まずそれら先行研究を対象に、地域・社会連携に関わる関連諸概念との関係で、歴史・文化的に何が大学教員エートスとして強調あるいは前提とされてきたのか、それは変容したのかについて基礎的分析をおこなった。

この先行文献研究と平行して、利用可能な公的統計および大学教員に対して実施した調査データを分析した。

なお、上記先行文献研究および調査データ分析を補完する目的で、大学教授職研究に関わる海外

研究者および大学・地域・社会連携に関わる組織担当者に対するヒアリング調査を適宜実施することにより、先行研究理解および分析の妥当性について逐次検討を行いながら、研究課題を進めた。

#### 4. 研究成果

主たる知見は以下の通りである。

##### (1) 伝統的な大学および大学教員エートスを明確化させる、地域・社会連携

まず、基本的に、地域・社会連携は伝統的な大学及び大学教員エートスというものを問題化させる装置であるということが確認された。言い換えると、地域・社会連携というものは、伝統的な大学および大学教員エートスと相容れない価値を持っており、そのことが逆に、伝統的な大学および大学教員エートスを明確化させることになっている。大学の志向性は、典型的には、

- ・コスモポリタン (対概念：ローカルズ)

- ・専門志向 (Discipline-oriented)

(対概念：課題志向(mission-oriented))

- ・文化目的 (cultural ends)

(対概念：実用目的(practical ends))

として捉えられている (市川昭午(2001)『未来形の大学』)。その他、Schuetze, H. G (2000) などの、産学連携における産業界と大学との志向性の違いに言及した他の研究についても、普遍的価値や真理の追求を志向する大学に対し、経済的価値や実用性を志向する産業界の志向性が対立するという形で、大学の志向性が輪郭づけられていることが明らかになった。更に、日本の大学教員研究では、教育・研究といわゆる「地域貢献」活動とが、大学教員のキャリア形成にとってジレンマを産むものとして捉えられているものもあり (例えば、米澤・佐藤編(2008)『大学教員のキャリア・ライフスタイルと都市・地域』広島大学高等教育研究開発センター)、少なくとも、伝統的な大学概念と相対するものとして地域・社会連携が理解されている。言い換えると、地域・社会連携の強化は、アカデミックを土台とした伝統的な大学概念を崩していくものであり、ひいては伝統的な大学概念に合致したアカデミアとしての大学教員のエートスを変容させる可能性があるものとして理解されることが明らかになった。

##### (2) 職務内容の拡大による大学教授職のゆらぎ

次に、地域・社会連携強化を含んだ大学教員の職務内容の拡大が、大学教員エートスに直接的に関わるのに大学教授職概念そのものの揺らぎを引き起こしており、そのことが職務の多様化に伴う大学教員エートスの多様化を引き起こす可能性があることが明らかになった。日本では、有本章ら研究グループによる大学教授職の豊富な研究蓄積があるが、1992 年と 2008 年の大学教授職の国際比較調査分析で明らかになったのは、この間の「教育改革」を中心とする高等教育の変化による大学教員の学問的生産性の低下や、管理運営業務の増大に伴う「時間的劣化」に苦しむ教員の姿であった (有本編(2009)『変貌する日本の大学教授職』玉川大学出版部)。

だが同時に、専門職としてのオートノミーと専門志向をベースとする伝統的な大学教授職概念そのものが、高等教育大衆化、研究の拡大、高等教育と研究との社会的レリバンスの強調、グローバル化と国際化の進行、市場化とマネジャリズムへの政策と実行、といった状況変化の中で揺らぎつつあることや、教育活動、研究活動として求められる範囲が従来よりも多岐にわたることによるアカデミア内での分業や支援業務の出現、更に大学院教育自体が大学以外でも雇用されうるスキルを身につけるものへと変わっていることなども指摘されている (例えば、Enders and de Weert (eds.) (2009), *the Changing face of academic life*. Palgrave Macmillan (pb.)). こうした流れが、大学教員の採用および配置を通じて、大学教員エートスの多様化を導いていることが明らかになっている。

##### (3) 教員の採用ルート：国内外での状況の違い

ただし、こうした職務の拡大による大学教員エートスの多様化が論じられる文脈は、国外 (少なくとも欧州) と日本とは全く異なっており、特にそれは採用に関して顕著であることも明らかになった。

欧州の専門研究者に対するヒアリングを総合すると、欧州での大学教員採用ルートには、国毎に細かい違いはあるが大きく 2 種類あり、一つは、PhD 取得後そのまま、あるいは取得後の企業経験を経て、大学で助手(research assistant)として

採用され、テニユアを取って教授になるルートであり、これは比較的古典的ルートとみなされている。これに、近年は、PhD 取得後企業で実務経験 (practical experience) を積んだ後に大学に採用されるケースが増えているという。つまり、いずれも PhD 取得後に大学教員になっていること自体は同じではあるが、より実務経験を多く積んだ者が大学教員として採用されるケースが増えており、このことを、大学教授職の変化の一つととらえているということであった。大学での教育や研究における社会的レリバンスを高めるために実務経験豊富な者を採用するようになる傾向は、日本でも確認できる傾向であったが、日本のように博士後期課程修了（ないしは単位修得後退学）の経歴を持たぬまま、学外での実務実績を評価されて大学教員になるケースは、おおよそ想定できないということであった。

加えて、公的統計である学校教員統計調査を用いて、本研究課題での分析対象年となっている 1998 年と 2007 年での変化を確認してみると、もともと日本では、最終出身校が修士課程以上である者は、1998 年で 66%、2007 年で 71%であり、この増加はほぼ博士課程出身者の増加分であった。その一方で、新制大学および短期大学が最終出身校である大学教員も、1998 年で 29%、2007 年で 24%、それぞれ存在する。当然、保健や家政、教育といった分野は、もともと新制大学や短期大学が最終出身校である大学教員が相対的に多い分野ではあるが、分野で見ると修士課程以上の学歴を持つ者の比率はわずかながらでも各分野増加していた。ところが、採用した教員の最終出身校を見てみると、国立においては 1998 年および 2007 年ともに、約 9 割が修士課程以上を最終出身校とする者であるのに対し、私立では、博士課程を最終出身校とする者の割合が 60%から 48%に減る一方で、学士課程を最終学歴とする者の割合は 20%から 33%に上昇していた。更に、全体での採用教員数のうち、民間企業や官公庁からの採用数にはほとんど変化はないものの、わずかがだが高校および専修・各種学校からの採用が伸びており、特に教育分野では 2007 年の採用の 20%以上がそうであった。大学院の拡充がすすんでもなお、大学教員への学位取得者もしくは修士課程以上の学歴を持つ者の採用比率が高まっていないことも考え合わせれば、こう

した結果は大学がその機能において社会的レリバンスを強化しようとしたことの現れだと仮説的には理解することが可能である。

採用や学歴から見る限り、我が国の場合、国外の大学教授職研究で議論されている以上に、大学教員エートスが多様化する要素を含みうる。それは、もともとの専門分野をベースとした大学教授団の志向性の違いに加え、学術経験の多様性や業務自体の多様化が、大学教員エートスの多様化に反映される可能性を持っている。

#### (4) 非大学型高等教育機関のアップグレードと、機能の相互浸透性(permeability)

英国での専門研究者へのヒアリングでは、特に「Post-1992」と呼ばれる、1992 年の法律改正によって大学に昇格(upgrade)した、旧ポリテクニク系の大学においては、すべての教員が「応用研究センターresearch center for applied science」の様な機関に所属して研究をしているが、実際には、いわゆる学術研究をするような形ではない大学もある、という。考えてみれば、欧州において高等教育段階（第三段階教育段階とも言える）における職業教育を議論する時、大学セクターと「非大学型」セクターとの関係がしばしば相互浸透性(permeability)をもつものになってきていると言い表されることがある。つまり、大学セクターの拡大とともに、いくつかの大学ではその教育機能が学術的要素よりも職業教育的要素を含んでいる、ということが指摘される。研究面で、例えば Gibbons らの言う Mode II 的知識生産様式は、自ずと地域・社会連携を要求することになるが、教育においてもまた、職業教育的要素を含みうるとなれば、それも自ずと地域・社会連携を要求することになる。こうしたことは、短期大学の「四大化」や、専門学校を母体とする法人等による大学および大学院の設置の動き、そして、すでに大学としての地位を持つ機関の職業教育的要素を強めようとする形での改組改編、といった動きを考えれば、日本においても大学教員という地位を持つ者のエートスの多様化を引き起こすことになりうるということがわかる。

当然、これらは仮説的に導き出された知見の断片であり、これを本研究課題の最終知見にするに

は、現段階ではまだ分析を深める余地が残されている。例えば、大学教員エートスの多様化の要因は、地域・社会連携の強化に伴った教員の採用と配置だけではない。教員の属性（年齢および専門分野、学術経験、職務経験）の多様化もさることながら、地域・社会連携の強化が組織的なものである以上、個々の大学教員の集合体である大学教授団（部局や機関全体）に支配的な大学教員エートスが何かは、単純に数の論理で決まるわけではない。対外的「圧力」に対する教授団の対応がどうか、また、新しく採用された教員が学内のガバナンス上どういう権限でどういう業務を行うか（特に、大学教員という職位を与えられながら実際には教育研究タスクを免除され実務的業務に専念する者）によっても変わる。特に、すでに欧州での大学教授職研究には、より組織的なメカニズムやより強まる市場の力に対する大学教授団の「自己規定」によって、現在でも伝統的な大学教員エートスが守られていることが明らかになっているが（Musselin 2009）、いわゆる博士・修士でない者が多く大学教員を占めても、大学の組織行動を決定する基準が伝統的な大学教員エートスに支えられていることもあるし、逆に、伝統的な大学教員エートスを持つ教員が多くても、部局を超えた力を行き届く実務組織にそうした教員が少ない場合には、伝統的な大学教員エートスを否定する形で組織行動が決定されることも想定しうる。こうした部分を含め、今後さらに深めていくことが課題である。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計3件）

- ① 稲永由紀(2010)「欧州高等教育におけるエンプロヤビリティ論の位相—流動性、量的拡大、学位の二段階モデル」吉本圭一編『柔軟性と専門性 —大学の人材養成課題の日欧比較—（高等教育研究叢書109）』、査読有、1-8頁。
- ② 稲永由紀(2009)「大学学部における卒業生調査の活用 —全国学部全調査から」吉本圭一編『企業・卒業生による大学教育の点検・評価に関する日欧比較研究』53-62頁。

- ③ 稲永由紀(2008)「英国高等教育におけるエンプロヤビリティ(Employability)と就業経験の強調—一元化された「多様な」大学、大卒者の「就業機会保障」インターンシップ研究年報、査読有、第11巻、1-7頁。

〔学会発表〕（計2件）

- ① 稲永由紀(2010)「日本の非大学型セクターにおける職業教育と質保証（課題研究報告）」日本高等教育学会第13回大会、2010年5月29日、関西国際大学
- ② INENAGA, Yuki (2010), *Teaching Staff in Non-University Higher Education: A Preliminary Study based on the Situation in Japan*. The International Workshop on Non-University Higher Education and Qualification Framework, at Nishijin-Plaza, Kyushu University, March 20, 2010

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

稲永 由紀 (INENAGA YUKI)

筑波大学・大学院ビジネス科学研究科・講師

研究者番号：80315027